

УДК 37.091

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ В НІМЕЧЧИНІ

Тетяна ПРИБОРА (Кіровоград)

XXI століття характеризується безпрецедентним попитом на освіту, яку розглядають як джерело соціального, економічного, політичного і культурного розвитку суспільства. Відтак до педагогів, як до головних учасників освітнього процесу, пред'являються високі вимоги. У зв'язку з цим, виникає потреба у пошуку відповідей на питання, звернені до підготовки педагогічних кадрів, її змісту, структури та форм організації. У кожній країні накопичений досить багатий досвід щодо забезпечення такої підготовки, який може стати надбанням для іншої країни, що дозволить уникнути повторення помилок, розкрити нові підходи до рішення низки проблем, а також розвивати єдиний освітній простір.

До аналізу різних аспектів освітнього простору Німеччини зверталися багато вітчизняних учених.

Особливості розвитку німецької школи досліджували В. Баєр, В. Млинців, А. Болотова, А. Валицкая, Н. Воскресенская, Б. Вульфсон, А. Демин.

Проблеми шкільного утворення Німеччини розглядали М. Васильєва, Е. Полупанова, М. Тихонова та ін.

Питання підвищення кваліфікації вчителів досліджували Э. Зеєр, К. Штартман та ін. Питання вищої освіти Німеччини детально розглядали О. Ворожейкина, Ф. Ратнер, В. Соколинский.

Метою нашої статті є дослідження змісту, структури і форм організацій підвищення кваліфікації вчителів у Німеччині.

Розглянемо особливості організації системи підвищення кваліфікації вчителів у Німеччині на основі її розвитку на землях Баварії.

Підвищення кваліфікації відіграє важливу роль у роботі учителя, оскільки воно розширює знання і компетенцію і надає можливість проаналізувати свою педагогічну і фахову діяльність, сприяє якості і вдосконаленню освіти і допомагає учителю відповідати суспільним вимогам, що постійно змінюються і розвиваються.

Міністерство освіти і культури федеральної землі Баварії за пропозицією Координаційної ради підвищення кваліфікації педагогічних кадрів дворічну визначило програму планування заходів підвищення кваліфікації учителів. Школи щорічно отримують інформацію про

заходи, що проводяться у регіоні. Керівництво школи повинне заздалегідь повідомляти в інститути підвищення кваліфікації про кількість учителів і заходи, які вони бажають відвідати. Це є основою для планування заходів підвищення кваліфікації у Баварії.

Державне підвищення кваліфікації учителів у Баварії за місцем проведення та типом установи, в якій воно відбувається, поділяється на центральний, регіональний, місцевий та шкільний рівні [3, с. 260].



Проведення *центрального* заходів здійснюються у тому випадку, якщо виникають шкільні навчально-виховні проблеми, які вимагають підвищення кваліфікації учителів за певним напрямом. Наприклад, інноваційний розвиток вимагає експертних знань, нові цілі у виховній політиці вимагають свого здійснення на території усієї землі. Рішення про проведення *центрального* заходів приймається Міністром культури після вивчення потреб. Так, останніми роками магістральними напрямками в змісті земельних курсів стали такі, як підтримка шкільної реформи і розвиток шкільної справи, рішення основних педагогічних завдань і вдосконалення організаційної структури загальноосвітньої і інших типів шкіл, підвищення кваліфікації їх керівників, підвищення кваліфікації учителів позаштатними інструкторами. Інший важливий напрям – це міжпредметний підхід до суспільно значущих проблем: профілактика наркоманії і токсикоманії в школах, отримання медичних знань учнями, дотримання ними здорового

способу життя; інновації в предметах, що викладаються, знайомство з новими інформаційними і комунікативними технологіями. Постійно проводиться робота з поглиблення професійних знань учителів-предметників, яка передбачає проведення курсів з музики, мистецтва, біології, фізики, хімії, математики, політики, економіки, латинської мови тощо. Пріоритети центрального рівня підвищення кваліфікації визначають Міністр культури, Прем'єр-міністр, земельний інститут підвищення кваліфікації учителів. У Баварії функціонують Академія підвищення кваліфікації учителів і управління персоналом і Державний інститут шкільної якості і освітніх досліджень.

Міністерство у справах шкіл, молоді і дітей і Вища комісія з нагляду за діяльністю шкіл сприяють формуванню культури підвищення кваліфікації і реалізації пропозицій, які дозволяють усім учителям виконати зобов'язання з підвищення своєї кваліфікації. Учителі направляються у відрядження для участі в заходах підвищення кваліфікації державного рівня. Для участі в короткострокових курсах надається звільнення від навантаження на необхідний період часу. Для участі в тривалих заходах робиться перерахунок участі в заході на навчальне навантаження.

Розглянемо діяльність інститутів підвищення кваліфікації на прикладі Академії підвищення кваліфікації учителів в Ділінгені федеральної землі Баварія. Діяльність Академії спрямована на сприяння процесу перепідготовки співробітників через установи системи підвищення кваліфікації, через соціальні заходи з обміну знаннями і досвідом як з актуальних питань політики в області підвищення кваліфікації і викладання спеціальних предметів, так і через створення навчально-методичних матеріалів і систему консультування на місцях.

Академія надає послуги в інформуванні і документальному забезпеченні педагогів і громадськості з питань. Вона проводить професійні і педагогічні консультації щодо політики і управління системою освіти, пошуку конкретних рішень в різних педагогічних ситуаціях. Серед завдань Академії слід виділити наступні:

1) проведення курсів підвищення кваліфікації для учителів (окрім учителів фізкультури і релігії), мультіплікаторів, керівників освітніх установ, представників нагляду за шкільним утворенням Баварії;

2) розвиток і апробація форм і методів ведення шкільної справи у рамках концепції підвищення кваліфікації учителів, згідно якої здійснюються їх навчання і перенавчання;

3) підготовка керівників і викладачів регіональних закладів підвищення кваліфікації;

4) розробка методичних матеріалів по проведенню різного роду заходів по підвищенню кваліфікації педагогічних кадрів;

5) розробка навчальних програм і планів для усіх типів шкіл. [3, с. 262]

З метою підвищення професіоналізму учительського та керівного складу шкіл Академія в Ділінгені пропонує програму основних напрямків роботи відповідно до типу навчального закладу, мети та цілей підвищення кваліфікації. Робота зі слухачами ведеться за наступними напрямками: навчальний процес (наукові, дидактичні, предметно-методичні теми; доповнення освітніх стандартів та навчальної програми PLUS; педагогічне діагностування; компетентнісні та особистісноорієнтовані форми роботи), особистісний розвиток (формування кадрового резерву керівного персоналу школи, саморегуляція учителя), розвиток школи (оформлення шкільної програми розвитку, колективна і індивідуальна робота в Інтернеті, розвиток партнерських стосунків в межах школи та між навчальними закладами), робота з ІКТ, формування соціальних компетенцій [9].

Таким чином, аналіз нормативної документації показує, що основним завданням підвищення кваліфікації учителів в Німеччині є поглиблення їх професійної підготовки. Це означає не лише вдосконалення підготовки з предмета, що викладається, але і цілеспрямовану (що виходить за рамки змісту університетської освіти) роботу з новітніми даними в області педагогіки, психології і методики викладання з метою їх застосування у своїй професійній діяльності, вивчення і використання останніх технічних досягнень, робота на високому науковому рівні з використанням сучасних засобів масової інформації, наприклад, кабельного телебачення, комп'ютера, знайомство з методологічними і змістовними інноваціями в області міжкультурного навчання.

Концепція підвищення кваліфікації учителів в федеральній землі Баварія орієнтована, передусім, на *реальну* шкільну практику. Зміст програм підвищення кваліфікації визначаються виходячи з потреб конкретної школи. З іншого боку, учасники програм з підвищення кваліфікації в ході її реалізації постійно звертаються до шкільної практики, щоб критично осмислюють свою діяльність, зіставляють її з новими концепціями і формулюють нові компетенції. Показники якості підвищення кваліфікації включають:

1) пряме впровадження змісту курсів в освітню практику;

2) навчання як фундаментальним основам, так і знанням з варіативної частини навчального плану;

3) презентація інноваційних елементів в шкільній практиці;

4) двосторонній обмін досвідом між учителями;

5) надання конкретних матеріалів і допомоги в організації навчальних занять;

6) залучення до довгострокового процесу спостереження і оцінювання професійної діяльності [7, с. 34].

Регіональне підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у Федеративній Республіці Німеччина проводиться (залежно від типу шкіл) як урядом, так і уповноваженими представниками Міністерства освіти і культури [7, с. 35].

Муніципальне (місцеве) підвищення кваліфікації здійснюється відомствами у справах школи [7, с. 36].

Внутрішньо шкільне підвищення кваліфікації учителів організовується самими школами. У ньому бере участь, як правило, викладацький склад цієї школи. Воно є однією з найпоширеніших форм підвищення кваліфікації педагогів. Внутрішньошкільні заходи включають пропозиції із спеціальних, дидактичних, методичних, педагогічних і організаційних питань, а також питань оцінки шкільних програм, роботи в школі і на занятті. При цьому робиться акцент на формуванні у педагогічних кадрів усвідомлення загальної відповідальності за розвиток школи, за підвищення і гарантування якості діяльності школи. Підтримка проведення внутрішньошкільних заходів підвищення кваліфікації здійснюється за рахунок надання проектних засобів для підвищення кваліфікації.

В останні десятиліття все більше іноземних фахівців в області підвищення кваліфікації учителів відзначають, що, незважаючи на істотну роль курсового навчання і методичної роботи в школі, основні цілі розвитку професіоналізму досягаються, передусім, в результаті власних зусиль педагогів. Розглядаючи самоосвіту як діяльність, мету якої визначає учитель самостійно, і яка не є предметом директивного керівництва і оцінки з боку методиста. Фахівці в області підвищення кваліфікації бачать в ній ефективний засіб розвитку самостійності мислення учителя, його готовності брати на себе відповідальність за ті або інші рішення в професійній роботі [7, с. 37].

Велике значення в підвищенні кваліфікації має Інтернет, у рамках якого, знаходячись за комп'ютером в будинку або в школі, можна повністю або частково вивчати програму курсу

підвищення кваліфікації, співпрацювати і обмінюватися досвідом з іншими учасниками в режимі online. За рахунок такої організації навчання можна знизити витрати, наприклад, на проїзд до місця проведення семінару, а також витрати на відрядження [8, с. 49–50].

В останні роки однією з інноваційних форм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в розвинених країнах є модерація. Модерація (з лат. *moderatio*) означає регулювання, управління, керівництво, а модератор – наставник, керівник. Модерація як освітня технологія уперше була розроблена в 60-70-і рр. XX ст. в Німеччині і описана в роботах учених Д. Клеберта, М. Нойланда, В. Циммерманна, М. Хартманна. В основу розробки мети, змісту і методів модерації покладені педагогічні, психологічні і соціологічні аспекти, спрямовані на забезпечення комфортності в групі кожного учасника, на формування їх спрямованості на досягнення результатів. Методи модерації, на думку практиків, цілеспрямовані, ефективні, їх використання припускає особисту відповідальність кожного учасника процесу за свої дії і досягнення загального результату.

Модерація припускає створення творчих (проблемних) груп педагогів, працюючих під керівництвом модератора з числа найбільш досвідчених учителів. Модерацію характеризують наступні ознаки:

1) учасники діяльності (групи дорослих слухачів-учителів і «команди» керівників-модераторів);

2) педагогічні завдання, які вирішуються за допомогою цієї форми (пошук шляхів рішення проблем в процесі підвищення кваліфікації учителя);

3) набір актів, ситуацій (оригінальна дидактика модерації);

4) алгоритм діяльності (хід процесу, фази кожного з його ланок на тому або іншому етапі);

5) конкретні умови (часові рамки, середовище навчання).

Модераторські семінари завданням своєї діяльності ставлять не лише підвищення професійної компетенції учителів і керівників освітніх установ, але і їх підготовку як модераторів, здатних навчати своїх колег вирішенню актуальних проблем [1].

Також з метою підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Німеччині використовуються інші інноваційні форми.

«Модель безперервного тренінгу» (Konstanzer Trainings Modell) – програма підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, що дозволяє знаходити нові методи в професійній діяльності. МБТ подає знання на основі конфлікт-орієнтованого підходу. Педагоги

навчаються конструктивному регулюванню конфліктів, що проявляються в порушеннях дисципліни. Ця програма «подолання конфліктів» повинна допомогти учителям опанувати технологію актуального конфлікт-менеджменту в класі. Для вирішення використовуються тренінги-тандеми (парні тренінги), виходячи з принципів заощадження часу і індивідуалізації процесу. Освоєння програми тренінгу, що включає технологію попередження конфліктів, адекватного реагування на конфліктні ситуації і стратегії управління конфліктом в класі, призводить до створення власної програми тренінгу на базі типових ситуацій, а робота з колегами дозволяє проаналізувати власну поведінку в них і вибрати ефективнішу стратегію [6, с 218].

«Гамбургська модель», основу якої складає прагматичний підхід до організації процесу підвищення кваліфікації педагогів, спрямована на задоволення суб'єктивних інтересів педагогічних кадрів.

«Супервізія» (Supervision) – консультування педагогів з метою аналізу їх професійної діяльності. У німецькій мові слово «Supervision» активно використовується вже 30 років, хоча, як відзначається в тлумачному словнику німецької мови Duden, воно має латинське походження (*supervisio* – нагляд, контроль, спостереження. Як і модерация, консультування уперше з'явилося і стало використовуватися у виробничій сфері з метою підвищення кваліфікації працівників в результаті власної праці.

Секвенції – форма вдосконалення професійної майстерності учителя, для якої характерне з'єднання повсякденної роботи в школі із заходами з підвищення кваліфікації. Вона є довгостроковим навчальним процесом, де отримання результатів відстрочене в часі і перенесення знань, отриманих під час підвищення кваліфікації, у повсякденну практику школи вимагає багато часу для ретельної перевірки конкретного нововведення, аналізу умов його впровадження.

Отже, система підвищення кваліфікації представлена різноманітними традиційними й інноваційними формами вдосконалення професійної майстерності шкільних учителів: навчальні курси, семінари, внутрішньошкільні заходи з підвищення кваліфікації, кооперативні заходи для шкіл, дистанційне підвищення кваліфікації, курси перекваліфікації, педагогічні конференції, педагогічна супервізія, модерация,

«модель безперервного тренінгу», «Гамбургська модель», секвенції.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Лобанова М.А. Модерация в системе повышения квалификации руководителей образовательных учреждений Германии (на примере земли Северный Рейн-Вестфалия): дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / М.А. Лобанова. – Барнаул, 2004. – 159 с.
2. Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung (ALP), Dillingen [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://alp.dillingen.de/>. – Назва з екрану.
3. Amtsblatt der Bayerischen Staatsministerien für Unterricht und Kultus und Wissenschaft, Forschung und Kunst [Електронний ресурс] – 2002. – № 16. – С. 260–265. – Режим доступу до статті: http://www.km.bayern.de/medien/km_links/datei/amtsblatt/kwmbt-teil1-2002-16.pdf. – Назва з екрану.
4. Baumgartner P. Learning Praxishandbuch: Auswahl von Lernplattformen (Marktübersicht – Funktionen – Fachbegriffe) / P. Baumgartner, H. Hafele, K. Maier-Hafele. – Innsbruck : Studienverlag, 2002. – 250 s.
5. Beck E. Intranet-basierte Unterstützung von Junglehrpersonen: Das Pädagogische Praxisnetz (PPN) / E. Beck, W. Humpert // Journal für Lehrerinnen- und Lehrerbildung. – 2002. – Heft 2 (3). – S. 26–37.
6. Dann H-D., Humpert W. Das Konstanter Trainingsmodell (KTM) – Grundlagen und neue Entwicklungen // Zeitschrift für Pädagogik. – 2002. – № 48. – S. 215–226.
7. Florian A. Blended Learning in der Lehrerfortbildung. Evaluation eines onlinegestützten, teambasierten und arbeitsbegleitenden Lehrerfortbildungsangebots im deutschsprachigen Raum: Dissertation Zur Erlangung des Doktorgrades / A. Florian. – Augsburg, 2008. – 346 s.
8. Frank D. Fortbildung online und offline: Kurse bei «Schulen ans Netze. V.» / D. Frank // Computer + Unterricht. – 2002. – Heft 47. – S. 49–53.
9. Schwerpunktprogramm für die Lehrerfortbildung 2015/16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті: <https://alp.dillingen.de/akademie/aufgaben/2015.pdf>. – Назва з екрану.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА:

Прибора Тетяна Олександрівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки дошкільної та початкової освіти Кіровоградського державного педагогічного університету ім. Володимира Винниченка.

Коло наукових інтересів: історія педагогіки України та зарубіжних країн II половини XIX – початку XX століття, дошкільна освіта.